

FICHE OUTIL



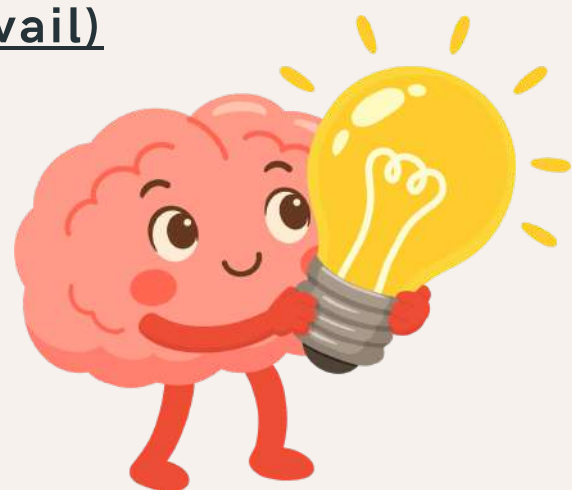
TEMPS DE TRAVAIL

DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail effectif correspond au temps pendant lequel le salarié :

- est à la disposition de l’employeur
- doit se conformer à ses directives
- ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles

(Article L3121-1 du Code du travail)



EXEMPLES

- temps passé à réaliser les missions
- réunions professionnelles
- formations obligatoires
- déplacements entre deux lieux de travail pendant la journée

NE SONT GÉNÉRALEMENT PAS CONSIDÉRÉS COMME TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF :



**LE TRAJET DOMICILE
TRAVAIL**

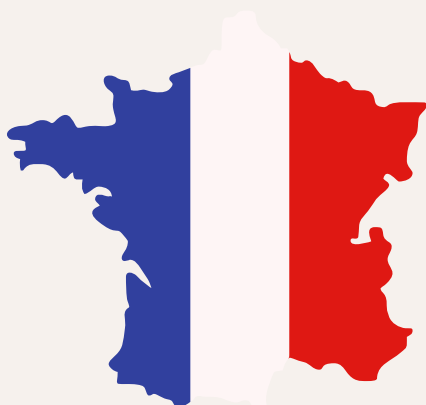


**LA PAUSE DÉJEUNER
(SI LE SALARIÉ EST LIBRE)**

DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

En France, la durée légale est :

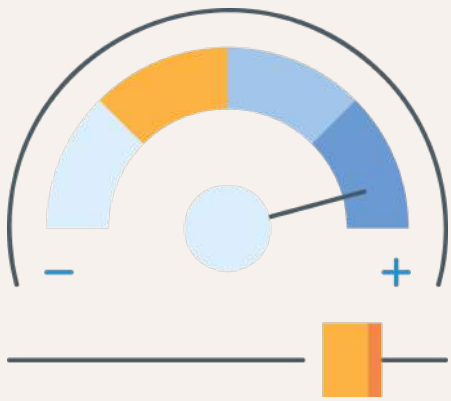
TYPE	DURÉE
Durée légale hebdomadaire	35 heures par semaines
Duréemensuelle moyenne	151,67 heures
Durée annuelle (temps plein)	1607 heures



La durée légale ne constitue pas une durée maximale, mais une référence pour le calcul des heures supplémentaires.

DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL

La loi fixe des limites pour protéger la santé des salariés



TYPE DE LIMITE	DURÉE MAX
Durée quotidienne	10 heures par jour
Durée hebdomadaire	48 heures maximum
Durée moyenne sur 12 semaines	44 heures

Certaines dérogations peuvent exister selon les secteurs ou conventions collectives.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine. Elles donnent droit :

- Soit à une majoration de salaire
- Soit à un repos compensateur

Majoration légale

Heures supplémentaires	DURÉE MAX
De la 36e à la 43e heures	+25%
A partir de la 44e heure	+ 50%

Une convention collective peut prévoir des taux différents.



LES TEMPS DE PAUSE



Dès que le temps de travail atteint 6 heures consécutives, le salarié doit bénéficier d’une pause minimale de 20 minutes.

Article L3121-16 du Code du travail

⚠ La pause n’est pas obligatoirement rémunérée, sauf si le salarié doit rester à disposition de l’employeur.

LE REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE



REPOS QUOTIDIEN

11 heures consécutives de repos entre deux journées de travail

REPOS HEBDOMADAIRE

- Le salarié doit bénéficier :
- D’au moins 24 heures de repos par semaine
 - Auxquelles s’ajoutent les 11 heures de repos quotidien

Donc : 35 heures de repos minimum par semaine

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail peut être organisé de différentes manières.

REPOS QUOTIDIEN

HORAIRES FIXES

HORAIRES VARIABLE

ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS PARTIEL

REPOS HEBDOMADAIRE

Horaires identiques chaque semaine

Amplitude avec plages fixes

Répartition des heures sur l’année

Durée inférieure à 35 heures

SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL

L'employeur doit pouvoir justifier les horaires réalisés.

Exemples d'outils :



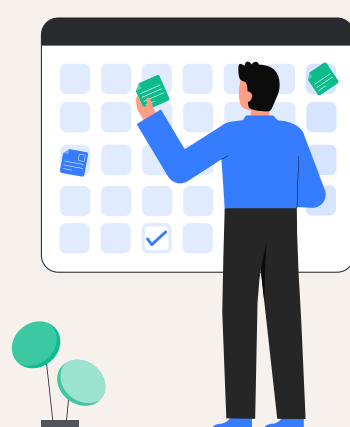
FEUILLE DE PRÉSENCE



BADGEUSE



LOGICIEL RH



PLANNING SIGNÉ

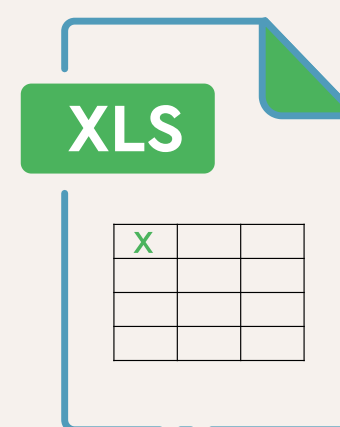


TABLEAU EXCEL

Le suivi est obligatoire pour les salariés à temps partiel et pour les heures supplémentaires.

POINTS DE VIGILANCE POUR L'EMPLOYEUR



- L'employeur doit veiller à :
- Respecter les durées maximales
- Garantir les temps de repos
- Suivre les heures supplémentaires
- Informer les salariés de leurs horaires
- Respecter les règles prévues par la convention collective

EN CAS DE NON-RESPECT



Le non-respect des règles relatives au temps de travail peut entraîner des sanctions pénales, civiles et financières pour l'employeur.

Références : Code du travail - articles L3121 et suivants.

1. DÉPASSEMENT DES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

Si l'employeur ne respecte pas :

- la durée maximale quotidienne (10h)
- la durée maximale hebdomadaire (48h)
- la durée moyenne sur 12 semaines (44h)

il commet une infraction au Code du travail.

SANCTIONS

Amende de 750€ par salarié concerné

En cas de récidive : 1 500€ par salarié

Si plusieurs salariés sont concernés, l'amende peut être multipliée.



2. NON-RESPECT DES TEMPS DE REPOS

Si l'employeur ne respecte pas :

- 11 heures de repos quotidien
- 24 heures de repos hebdomadaire

cela constitue également une infraction.

SANCTIONS

Amende de 1 500 € par salarié

L'inspection du travail peut également exiger **la mise en conformité immédiate.**



3. NON-PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Si les heures supplémentaires :

- ne sont pas payées
- ou ne sont pas majorées

Le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes.

CONSÉQUENCES

L'employeur peut être condamné à :

- payer les heures supplémentaires dues
- payer les majorations
- verser des dommages et intérêts
- payer les frais de procédure

⚠ Le rappel de salaire peut remonter jusqu'à 3 ans.



4. ABSENCE DE SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL

L'employeur doit être capable de prouver les horaires réalisés.
S'il ne tient aucun système de suivi, il peut être sanctionné.

SANCTIONS

Amende de 750€

Et devant les prud'hommes, le doute profite souvent au salarié.



5. TRAVAIL DISSIMULÉ

Si l'employeur ne déclare pas les heures travaillées ou cache des heures supplémentaires, cela peut être considéré comme :

⚠ **du travail dissimulé**

SANCTIONS

Jusqu'à 45 000 € d'amende

3 ans de prison

Pour une entreprise :

jusqu'à 225 000 € d'amende

Autres sanctions possibles :

- remboursement des aides publiques
- exclusion des marchés publics
- fermeture administrative



6. RISQUES URSSAF

Lors d'un contrôle URSSAF, si les heures supplémentaires ne sont pas déclarées :
l'entreprise peut subir un redressement de cotisations.

Cela peut représenter **plusieurs milliers d'euros.**

